

2025 年度春の交渉  
労働協約（本則）の改訂に係る新旧対照表

三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

●社員労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(育児・介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることができる。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・早番固定未整備の会社は新設（法改正対応）</p>
	<p><b>諒解事項</b></p> <p>第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出（第606条第2項に定めるものを除く）に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち5日(10回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。</p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち1年間で5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、1年間で保有日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>

<p>第 619 条(子の看護のための休暇)          会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育する社員が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 619 条(<b>子の看護等</b>のための休暇)          会社は、<b>小学校 3 年生の 3 月 31 日</b>までの子を養育する社員が、<b>次に定める当該子の世話等</b>のために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p><b>諒解事項</b>  <b>第 615 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</b></p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第 14 章 効力</p>	<p>第 14 章 効力</p>	
<p>第 1404 条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2024</b>年 4 月 1 日から <b>2025</b>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>第 1404 条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2025</b>年 4 月 1 日から <b>2026</b>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第 1405 条(自動更新)          本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<b>2026</b>年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>第 1405 条(自動更新)          本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<b>2027</b>年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><b>2024 年 4 月 1 日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>廣瀬 亜沙子</b></p>	<p><b>2025 年 3 月 31 日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>竹本 夏輝</b></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする          ・労使代表者は、締結日時点とする</p>

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務</u>)                      会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてメイト社員が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮または固定</u>することがある。                      その取扱いは、社員労働協約に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>育児のためのフルタイム早番固定勤務規程</u>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務</u>)                      会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてメイト社員が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間の短縮または選択を認める</u>ことがある。                      その取扱いは、社員労働協約に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>・早番固定整備済みの会社は“早番固定”を“シフト選択”へ変更、早番固定未整備の会社は新設（法改正対応）</p>
	<p>諒解事項                      第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出（第606条第2項に定めるものを除く）に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	(削除)	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第614条(年次有給休暇)                      会社はメイト社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</u>                      (中略)                      ④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<u>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</u>この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。                      (中略)                      ⑦会社は年次有給休暇のうち<u>5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。                      ⑧年次有給休暇は原則としてメイト社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<u>付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>                      (以下略)</p>	<p>第614条(年次有給休暇)                      会社はメイト社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u>                      (中略)                      ④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<u>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</u>                      (中略)                      ⑦会社は年次有給休暇のうち<u>1年間で5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。                      ⑧年次有給休暇は原則としてメイト社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<u>1年間で保有日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>                      (以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	<p>第618条(子の看護のための休暇)                      会社は、<u>小学校就学に達するまでの子を養育するメイト社員が、負傷し、または疾</u></p>	<p>第618条(子の看護等のための休暇)                      会社は、<u>小学校3年生の3月31日までの子を養育するメイト社員が、次に定める</u></p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢</p>

<p>病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。</p> <p>この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護</b>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>当該子の世話等のために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護等</b>休暇を与える。</p> <p>この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護等</b>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>引き上げ、対象事由の拡大)</p>
<p>第619条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするメイト社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護</b>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第619条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするメイト社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護等</b>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>・法改正対応(名称変更)</p>
<p>諒解事項</p> <p>第614条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<b>2024</b>年4月1日から<b>2025</b>年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<b>2025</b>年4月1日から<b>2026</b>年3月31日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2026</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2027</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><b>2024年4月1日</b></p> <p>株式会社 高松三越  代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合  高松三越支部執行委員長 <b>廣瀬 亜沙子</b></p>	<p><b>2025年3月31日</b></p> <p>株式会社 高松三越  代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合  高松三越支部執行委員長 <b>竹本 夏輝</b></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(介護勤務)</p> <p>会社は、家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダースタッフが請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。その取扱いは、社員労働協約に定める「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダースタッフが請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。その取扱いは、社員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設(法改正対応)</li> <li>・育児勤務制度の導入に伴う変更</li> </ul>
	<p>第611条(育児のための勤務時間の変更)</p> <p>会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、勤務時間を1日6時間とすることを認める。</p> <p>②第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、契約日ごとに更に1日1時間を与える。その取扱いは、第609条第2項により取扱う。</p> <p>③第1項の勤務時間と定められている時間との差は無給とする。</p> <p>④会社は、育児・介護休業法に定める申請をエルダースタッフが行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児勤務制度の導入に伴い削除</li> </ul>
	第612条(更衣時間等)	第611条(更衣時間等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	<p>&lt;諒解事項&gt;</p> <p>エルダースタッフ(F)にかかる第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、エルダースタッフ(F)の2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出(第606条第2項に定めるものを除く)に対しては、1カ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・諒解事項の削除</li> </ul>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第613条(店舗休業日)	第612条(店舗休業日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>

<p>第 <del>614</del> 条(休 日)</p>	<p>第 613 条(休 日)</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第 615 条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数または1 ヶ月を平均した週所定労働日数に応じ、<b>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の上エルダースタッフに対し、<b>付与日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 614 条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数または1 ヶ月を平均した週所定労働日数に応じ、<b>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>1年間で5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の上エルダースタッフに対し、<b>1年間で保有日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p> <p>・ 1 年間の期間の明示と表記の整備</p>
<p>第 616 条(欠勤)</p>	<p>第 615 条(欠勤)</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第 617 条(生理休暇)</p> <p>会社は、女性に対して、その請求により生理休暇として必要日数を与える。但し、この間は無給とする。</p>	<p>第 616 条(生理休暇)</p> <p>会社は、女性に対して、その請求により生理休暇として必要日数を与える。但し、この間は無給とする。</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第 618 条(産前・産後休暇)</p> <p>会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性に対し、本人の請求により産前休暇を与える。</p> <p>また、産後 8 週間を経過しない女性には産後休暇を与え、就業させない。</p> <p>但し、産後 6 週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が支障がないと認めた業務には就業させること</p> <p>がある。</p> <p>② 前項の産前休暇及び産後休暇は賃金を支給しない。</p>	<p>第 617 条(産前・産後休暇)</p> <p>会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性に対し、本人の請求により産前休暇を与える。</p> <p>また、産後 8 週間を経過しない女性には産後休暇を与え、就業させない。</p> <p>但し、産後 6 週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が支障がないと認めた業務には就業させること</p> <p>がある。</p> <p>② 前項の産前休暇及び産後休暇は賃金を支給しない。</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p>

<p>第 619 条(子の看護のための休暇)          会社は、<u>小学校就学に達する</u>までの子を養育するエルダースタッフが、<u>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話を</u>するために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<u>子の看護</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第 618 条(<u>子の看護等</u>のための休暇)          会社は、<u>小学校 3 年生の 3 月 31 日</u>までの子を養育するエルダースタッフが、<u>次に定める当該子の世話等</u>のために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<u>子の看護等</u>休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u>  <u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u>  <u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u>  <u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・ 法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</li> </ul>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダースタッフが、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<u>子の看護</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第 619 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダースタッフが、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・ 法改正対応（名称変更）</li> </ul>
<p>第 621 条(慶弔災害休暇)</p>	<p>第 620 条(慶弔災害休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 622 条(手続)          エルダースタッフは、第 617 条から第 621 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<p>第 621 条(手続)          エルダースタッフは、第 616 条から第 620 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 623 条(妊娠中の通院等)</p>	<p>第 622 条(妊娠中の通院等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 624 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<p>第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 625 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<p>第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 626 条(賃金)</p>	<p>第 625 条(賃金)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>

第 627 条(出張・外出)	第 626 条(出張・外出)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
<p>諒解事項</p> <p>第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</p>	(削除)	・ 諒解事項の削除
第 14 章 効力		第 14 章 効力
第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までとする。	第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までとする。	・ 有効期間の更新
第 1405 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2026 年 3 月 31 日を超えることはできない。	第 1405 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2027 年 3 月 31 日を超えることはできない。	・ 有効期間の更新
<p>2024 年 4 月 1 日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子</p>	<p>2025 年 3 月 31 日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 竹本 夏輝</p>	<p>・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・ 労使代表者は、締結日時点とする</p>

●フェロー社員（無期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(介護勤務)</p> <p>会社は、家族の介護と仕事との両立を目的としてフェロー社員（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてフェロー社員（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設（法改正対応）</li> <li>・育児勤務制度の導入に伴う変更</li> </ul>
	<p>第611条（育児のための勤務時間の変更）</p> <p>会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、雇用契約期間の途中であっても勤務時間を1日6時間とすることを認める。</p> <p>② 第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、契約日ごとに更に1日1時間を与える。その取扱いは、第609条第2項により取扱う。</p> <p>③第1項の勤務時間と雇用契約上定められている時間との差は、無給とする</p> <p>④会社は、育児・介護休業法に定める申請をフェロー社員（無期）が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児勤務制度の導入に伴い削除</li> </ul>
	<p>第612条（更衣時間等）</p> <p>会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等間の移動時間は、第601条に定める労働時間に含まれるものとする。</p>	<p>第611条（更衣時間等）</p> <p>会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等間の移動時間は、第601条に定める労働時間に含まれるものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第613条(店舗休業日)	第612条(店舗休業日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第614条(休日)	第613条(休日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（無期）に対して、次の基準により年次有給休暇を与える。</p>	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>

<p>(中略)</p> <p>②フェロー社員(無期)は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。但し、使用できなかった年次有給休暇は、翌契約年度に持ち越すことができる。</p> <p>③年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④第1項第2号の休暇は、前年10月11日～10月10日の期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、前年の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。</p> <p>(中略)</p> <p>⑤1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>⑥年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することができる。</p> <p>⑦前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>⑧会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑨年次有給休暇は原則としてフェロー社員(無期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員(無期)に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p> <p>⑩年次有給休暇の取得計画に関して、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。</p>	<p>年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>②フェロー社員(無期)は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。また、年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。</p> <p>(中略)</p> <p>③第1項第1号の休暇は、前年10月11日～10月10日の期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、前年の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</p> <p>(中略)</p> <p>⑤年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することができる。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち1年間で5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員(無期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員(無期)に対し、1年間で保有日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得計画に関して、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間の期間の明示と表記の整備</li> <li>・昨年度改訂ミスの修正</li> </ul>
<p>第616条(欠勤)</p>	<p>第615条(欠勤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第617条(生理休暇)</p>	<p>第616条(生理休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第618条(産前・産後休暇)</p>	<p>第617条(産前・産後休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴</li> </ul>

			い、条数の変更
<p>第 619 条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するフェロー社員（無期）が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いが社員労働協約に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 618 条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校 3 年生の 3 月 31 日</b>までの子を養育するフェロー社員（無期）が、<b>次に定める当該子の世話等の</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱いが社員労働協約に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・ 法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</li> <li>・ 法改正に合わせた対象年度の基準日変更</li> </ul>	
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>介護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、<b>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日まで</b>の期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 619 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>介護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、<b>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで</b>の期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・ 法改正対応（名称変更）</li> <li>・ 法改正に合わせた対象年度の基準日変更</li> </ul>	
<p>第 621 条(慶弔災害休暇)</p>	<p>第 620 条(慶弔災害休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 622 条(手続)</p> <p>フェロー社員（無期）は、<b>第 617 条</b>から<b>第 621 条</b>の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<p>第 621 条(手続)</p> <p>フェロー社員（無期）は、<b>第 616 条</b>から<b>第 620 条</b>の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 623 条(妊娠中の通院等)</p>	<p>第 622 条(妊娠中の通院等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 624 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<p>第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 625 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<p>第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 626 条(賃金)</p>	<p>第 625 条(賃金)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p>第 627 条(出張・外出)</p>	<p>第 626 条(出張・外出)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>	
<p><b>諒解事項</b></p>	<p><b>(削除)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諒解事項の削除</li> </ul>	

	第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。		
	第 14 章 効力	第 14 章 効力	
	第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までとする。	第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までとする。	・有効期間の更新
	第 1405 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2026 年 3 月 31 日を超えることはできない。	第 1405 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2027 年 3 月 31 日を超えることはできない。	・有効期間の更新
	2024 年 4 月 1 日  株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦  三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子	2025 年 3 月 31 日  株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦  三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 竹本 夏輝	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(介護勤務)                      会社は、家族の介護と仕事との両立を目的としてフェロー社員（有期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<p>第607条(<u>育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務</u>)                      会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてフェロー社員（有期）が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間の短縮または選択を認める</u>ことがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設（法改正対応）</li> <li>・育児勤務制度の導入に伴う変更</li> </ul>
	<p>第611条（<u>育児のための勤務時間の変更</u>）                      会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、<u>育児・介護休業法の定めに基づき、雇用契約期間の途中であっても勤務時間を1日6時間とすることを認める。</u></p> <p>② <u>第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、契約日ごとに更に1日1時間を与える。その取扱いは、第609条第2項により取扱う。</u></p> <p>③ <u>第1項の勤務時間と雇用契約上定められている時間との差は、無給とする</u></p> <p>④ <u>会社は、育児・介護休業法に定める申請をフェロー社員（有期）が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</u></p>	<p><u>(削除)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児勤務制度の導入に伴い削除</li> </ul>
	<p>第612条（更衣時間等）                      会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等の間の移動時間は、第601条に定める労働時間に含まれるものとする。</p>	<p>第611条（更衣時間等）                      会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等の間の移動時間は、第601条に定める労働時間に含まれるものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第613条(店舗休業日)	第612条(店舗休業日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第614条(休日)	第613条(休日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)                      会社は、フェロー社員（有期）に対し、<u>次の各号の基準により年次有給休暇を与え</u></p>	<p>第614条(年次有給休暇)                      会社はフェロー社員（有期）に対して、<u>1年間に次の各号の基準により年次有給休</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>

<p>る。</p> <p>(中略)</p> <p>②フェロー社員(有期)は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。但し、使用できなかった年次有給休暇は、翌契約年度に持ち越すことができる。</p> <p>③年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④第1項第2号の休暇は、前年10月11日～10月10日の期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、前年の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。</p> <p>(中略)</p> <p>⑤1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>⑥年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。</p> <p>⑦前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>⑧会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑨年次有給休暇は原則としてフェロー社員(有期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員(無期)に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p> <p>⑩年次有給休暇の取得計画に関して、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。</p>	<p>暇を与える。本条における1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>②フェロー社員(有期)は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。また、年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。</p> <p>(中略)</p> <p>③第1項第1号の休暇は、前年10月11日～10月10日の期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、前年の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>⑤年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち1年間で5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員(無期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員(無期)に対し、1年間で保有日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得計画に関して、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p> <p>・昨年度改訂ミスの修正</p>
<p>第616条(欠勤)</p>	<p>第615条(欠勤)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第617条(生理休暇)</p>	<p>第616条(生理休暇)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>

第 618 条(産前・産後休暇)	第 617 条(産前・産後休暇)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
<p>第 619 条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するフェロー社員(有期)が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 618 条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校 3 年生の 3 月 31 日</b>までの子を養育するフェロー社員(有期)が、<b>次に定める当該子の世話等の</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>・ 611 条の削除に伴い、条数の変更</p> <p>・ 法改正対応(名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大)</p> <p>・ 法改正に合わせた対象年度の基準日変更</p>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員(有期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<b>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの</b>期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>第 619 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員(有期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<b>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの</b>期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは社員労働協約に定める「<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>」による。</p>	<p>・ 法改正対応(名称変更)</p> <p>・ 法改正に合わせた対象年度の基準日変更</p>
第 621 条(慶弔災害休暇)	第 620 条(慶弔災害休暇)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
<p>第 622 条(手続)</p> <p>フェロー社員(有期)は、<b>第 617 条</b>から<b>第 621 条</b>の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<p>第 621 条(手続)</p> <p>フェロー社員(有期)は、<b>第 616 条</b>から<b>第 620 条</b>の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
第 623 条(妊娠中の通院等)	第 622 条(妊娠中の通院等)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
第 624 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
第 625 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
第 626 条(賃金)	第 625 条(賃金)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更
第 627 条(出張・外出)	第 626 条(出張・外出)	・ 611 条の削除に伴い、条数の変更

<p>諒解事項</p> <p>第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第 14 章 効力</p>	<p>第 14 章 効力</p>	
<p>第 1404 条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>第 1404 条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第 1405 条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2026 年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>第 1405 条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2027 年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>2024 年 4 月 1 日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子</p>	<p>2025 年 3 月 31 日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 竹本 夏輝</p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(介護勤務)</p> <p>会社は、家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダーフェロー（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダーフェロー（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設（法改正対応）</li> <li>・育児勤務制度の導入に伴う変更</li> </ul>
	<p>第611条（育児のための勤務時間の変更）</p> <p>会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、勤務時間を1日6時間とすることを認める。</p> <p>②第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、更に1日1時間を与える。</p> <p>その取扱いは、第609条第2項により取扱う。</p> <p>③第1項の勤務時間と個々に定められている時間との差は、無給とする</p> <p>④会社は、育児・介護休業法に定める申請をエルダーフェロー（有期）が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	<p>(削除)</p>	<p>育児勤務制度の導入に伴い削除</p>
	第612条（更衣時間等）	第611条（更衣時間等）	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第613条(店舗休業日)	第612条(店舗休業日)	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第614条(休日)	第613条(休日)	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、エルダーフェロー（無期）に対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。</p>	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダーフェロー（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・1年間の期間の明</li> </ul>

<p>(中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダーフェロー（無期）に対し、<b>付与日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p><b>10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>1年間で5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダーフェロー（無期）に対し、<b>1年間で保有日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>示と表記の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度改訂ミスの修正</li> </ul>
<p>第 <b>616</b> 条 (欠勤)</p>	<p>第 <b>615</b> 条 (欠勤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 <b>617</b> 条 (生理休暇)</p>	<p>第 <b>616</b> 条 (生理休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 <b>618</b> 条 (産前・産後休暇)</p>	<p>第 <b>617</b> 条 (産前・産後休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611 条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第 <b>619</b> 条 (子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するエルダーフェロー（無期）が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、<b>毎年10月11日から翌年10月10日までの期間</b>とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第 <b>618</b> 条 (子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校3年生の3月31日</b>までの子を養育するエルダーフェロー（無期）が、<b>次に定める当該子の世話等のために</b>休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、<b>毎年4月1日から翌年3月31日までの期間</b>とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b></li> <li><b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b></li> <li><b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b></li> <li><b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></li> </ol> <p>なお、このほかの取り扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</li> <li>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</li> </ul>
<p>第 <b>620</b> 条 (家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダーフェロー（無期）が、当該家族の介護や世話を<b>するために</b>休暇を請求した場合は、当該家族が1</p>	<p>第 <b>619</b> 条 (家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話を<b>するために</b>休暇を請求した場合は、当該家族が1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法改正対応（名称変更）</li> <li>・法改正に合わせた</li> </ul>

<p>人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>対象年度の基準日変更</p>
<p>第621条(慶弔災害休暇)</p>	<p>第620条(慶弔災害休暇)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第622条(手続)</p>	<p>第621条(手続)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第623条(妊娠中の通院等)</p>	<p>第622条(妊娠中の通院等)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第624条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<p>第623条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第625条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<p>第624条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第626条(賃金)</p>	<p>第625条(賃金)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>第627条(出張・外出)</p>	<p>第626条(出張・外出)</p>	<p>・611条の削除に伴い、条数の変更</p>
<p>諒解事項</p> <p>第615条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第14章 効力</p>		
<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2024年4月1日から2025年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>2024年4月1日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子</p>	<p>2025年3月31日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 竹本 夏輝</p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(介護勤務)</p> <p>会社は、家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダーフェロー（有期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダーフェロー（有期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p> <p>但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設（法改正対応）</li> <li>・育児勤務制度の導入に伴う変更</li> </ul>
	<p>第611条（育児のための勤務時間の変更）</p> <p>会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、勤務時間を1日6時間とすることを認める。</p> <p>②第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、更に1日1時間を与える。</p> <p>その取扱いは、第609条第2項により取扱う。</p> <p>③第1項の勤務時間と個々に定められている時間との差は、無給とする</p> <p>④会社は、育児・介護休業法に定める申請をエルダーフェロー（有期）が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	<p>(削除)</p>	<p>育児勤務制度の導入に伴い削除</p>
	第612条（更衣時間等）	第611条（更衣時間等）	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第613条(店舗休業日)	第612条(店舗休業日)	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第614条(休日)	第613条(休日)	・611条の削除に伴い、条数の変更
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、エルダーフェロー（有期）に対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、</p>	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダーフェロー（有期）に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、</p>	・611条の削除に伴い、条数の変更

<p>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b>この場合の1年間とは、<b>毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上エルダーフェロー（有期）に対し、<b>付与日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p><b>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <b>1年間で5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上エルダーフェロー（有期）に対し、<b>1年間で保有日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間の期間の明示と表記の整備</li> <li>・昨年度改訂ミスの修正</li> </ul>
<p>第<b>616</b>条(欠勤)</p>	<p>第<b>615</b>条(欠勤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第<b>617</b>条(生理休暇)</p>	<p>第<b>616</b>条(生理休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第<b>618</b>条(産前・産後休暇)</p>	<p>第<b>617</b>条(産前・産後休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>
<p>第<b>619</b>条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するエルダーフェロー（有期）が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、<b>毎年10月11日から翌年10月10日までの期間</b>とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第<b>618</b>条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、<b>小学校3年生の3月31日までの子を養育するエルダーフェロー（有期）が、次に定める当該子の世話等のために</b>休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、<b>毎年4月1日から翌年3月31日までの期間</b>とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b></li> <li><b>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b></li> <li><b>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b></li> <li><b>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></li> </ol> <p>なお、このほかの取扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> <li>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</li> <li>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</li> </ul>
<p>第<b>620</b>条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダーフェロー（有</p>	<p>第<b>619</b>条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダーフェロー（有</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・611条の削除に伴い、条数の変更</li> </ul>

<p>期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法改正対応(名称変更)</li> <li>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</li> </ul>
第621条(慶弔災害休暇)	第620条(慶弔災害休暇)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第622条(手続)	第621条(手続)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第623条(妊娠中の通院等)	第622条(妊娠中の通院等)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第624条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)	第623条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第625条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	第624条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第626条(賃金)	第625条(賃金)	・611条の削除に伴い、条数の変更
第627条(出張・外出)	第626条(出張・外出)	・611条の削除に伴い、条数の変更
<p>諒解事項</p> <p>第615条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	(削除)	・諒解事項の削除
第14章 効力	第14章 効力	
<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2024年4月1日から2025年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。</p>	・有効期間の更新
<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	・有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子</p>	<p>2025年3月31日</p> <p>株式会社 高松三越 代表取締役 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部執行委員長 竹本 夏輝</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</li> <li>・労使代表者は、締結日時点とする</li> </ul>

●スペシャリティスタッフ（無期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(育児・介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・早番固定未整備の会社は新設（法改正対応）</p>
	<p><b>諒解事項</b></p> <p>第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出（第606条第2項に定めるものを除く）に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ（無期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち5日(10回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。</p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ（無期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち1年間で5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、1年間で保有日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	<p>第619条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（無期）</p>	<p>第619条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、小学校3年生の3月31日までの子を養育するスペシャリティスタッフ（無</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢</p>

<p>が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>期)が、<b>次に定める当該子の世話等</b>のために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>引き上げ、対象事由の拡大)</p>
<p>第620条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ(無期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第620条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ(無期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>・法改正対応(名称変更)</p>
<p><b>諒解事項</b>  <b>第615条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</b></p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>第1404条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2024</b>年4月1日から<b>2025</b>年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2025</b>年4月1日から<b>2026</b>年3月31日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1405条(自動更新)          本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2026</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)          本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2027</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><b>2024年4月1日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>廣瀬 亜沙子</b></p>	<p><b>2025年3月31日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>竹本 夏輝</b></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする          ・労使代表者は、締結日時点とする</p>

●スペシャリティスタッフ（有期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(育児・介護勤務)                      会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ（有期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。                      その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、<b>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</b>、介護勤務)                      会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ（有期）が請求した場合、一定期間内において、<b>勤務時間の短縮または選択を認める</b>ことがある。                      その取扱いは、社員労働協約に<b>定める</b>「育児勤務規程」及び「<b>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</b>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・早番固定未整備の会社は新設（法改正対応）</p>
	<p><b>諒解事項</b>                      第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出（第606条第2項に定めるものを除く）に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)                      会社はスペシャリティスタッフ（有期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち<b>5日(10回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<b>5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。                      但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<b>付与日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)                      会社はスペシャリティスタッフ（有期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<b>1年間で5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。                      但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<b>1年間で保有日数のうちの5日について</b>計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>

<p>第 619 条(子の看護のための休暇)          会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第 619 条(<b>子の看護等</b>のための休暇)          会社は、<b>小学校 3 年生の 3 月 31 日</b>までの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）が、<b>次に定める当該子の世話等</b>のために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話を<b>するために休暇を請求した場合は</b>、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの<b>取扱いは社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)          会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話を<b>するために休暇を請求した場合は</b>、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの<b>取扱いは社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p><b>諒解事項</b>  <b>第 615 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</b></p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第 14 章 効力</p>	<p>第 14 章 効力</p>	
<p>第 1404 条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2024</b>年 4 月 1 日から <b>2025</b>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>第 1404 条(有効期間)          本協約の有効期間は、<b>2025</b>年 4 月 1 日から <b>2026</b>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第 1405 条(自動更新)          本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<b>2026</b>年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>第 1405 条(自動更新)          本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<b>2027</b>年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><b>2024 年 4 月 1 日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>廣瀬 亜沙子</b></p>	<p><b>2025 年 3 月 31 日</b></p> <p>株式会社 高松三越          代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合          高松三越支部執行委員長 <b>竹本 夏輝</b></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする          ・労使代表者は、締結日時点とする</p>

●エルダースペシャルティスタッフ（無期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第607条(育児・介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダースペシャルティスタッフ（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、<b>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</b>、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダースペシャルティスタッフ（無期）が請求した場合、一定期間内において、<b>勤務時間の短縮または選択を認める</b>ことがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約<b>に定める</b>「育児勤務規程」及び「<b>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</b>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・早番固定未整備の会社は新設（法改正対応）</p>
	<p><b>諒解事項</b></p> <p>第606条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出（第606条第2項に定めるものを除く）に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<b>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち<b>5日(10回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<b>5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャルティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<b>付与日数のうちの5日</b>について計画的に取得できていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<b>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</b></p> <p><b>本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</b></p> <p>(中略)</p> <p>④1.年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<b>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</b></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<b>1年間で5日を越える日数</b>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャルティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<b>1年間で保有日数のうちの5日</b>について計画的に取得できていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	第619条( <b>子の看護</b> のための休暇)	第619条( <b>子の看護等</b> のための休暇)	<p>・法改正対応（名称</p>

<p>会社は、<b>小学校就学に達する</b>までの子を養育するエルダースペシャリティスタッフ（無期）が、<b>負傷し、または疾病にかかった当該子の世話を</b>するために、<b>または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる</b>ために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>会社は、<b>小学校3年生の3月31日</b>までの子を養育するエルダースペシャリティスタッフ（無期）が、<b>次に定める当該子の世話等</b>のために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<b>子の看護等休暇</b>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><b>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b>  <b>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b>  <b>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b>  <b>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>なお、このほかの取り扱い<b>は社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大)</p>
<p>第620条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダースペシャリティスタッフ（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>第620条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダースペシャリティスタッフ（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは<b>社員労働協約に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」</b>による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p><b>諒解事項</b></p> <p><b>第615条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</b></p>	<p><b>(削除)</b></p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<b>2024</b>年4月1日から<b>2025</b>年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<b>2025</b>年4月1日から<b>2026</b>年3月31日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2026</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<b>2027</b>年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><b>2024年4月1日</b></p> <p>株式会社 高松三越  代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合  高松三越支部執行委員長 <b>廣瀬 亜沙子</b></p>	<p><b>2025年3月31日</b></p> <p>株式会社 高松三越  代表取締役社長 鈴木 健彦</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合  高松三越支部執行委員長 <b>竹本 夏輝</b></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする  ・労使代表者は、締結日時点とする</p>